

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tadi dapat melalui upaya penilaian kinerja karyawan. Bagi karyawan, hasil penilaian dapat digunakan untuk menjadi umpan balik terhadap prestasi kerja, sehingga memiliki dasar pertimbangan untuk perencanaan pengembangan karirnya. Di sisi lain, hasil penilaian ini dapat digunakan suatu lembaga untuk melandasi pengambilan keputusan yaitu sistem pemberian (kompensasi), kenaikan jabatan atau golongan, pelatihan, dan perencanaan karir.

PT. Konsulta Semen Gresik adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Design, Engineering & Management Consltan* serta *supply*-er atau pembantu penyuplaian tenaga kerja pada badan usaha milik negara (BUMN) seperti PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Perusahaan ini dihadapkan pada kendala dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa kendala tersebut yakni pengelolaan administrasi pegawai yang banyak dan belum terotomatisasi serta pengkaderan pegawai yang dinilai belum maksimal serta proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara manual, seperti dalam hal kenaikan golongan yang hanya dilakukan secara sepihak, tidak adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai.

Penilaian kinerja yang dilakukan seharusnya obyektif dan tidak hanya secara sepihak, dengan adanya standar baku atau bobot nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai, serta adanya sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan golongan sehingga tidak adanya pegawai yang dinilai hanya dari satu kriteria saja tetapi dari beberapa kriteria yang ada dan dilakukan

perhitungan bobot nilai yang pasti, untuk menentukan hasil akhir keputusan kenaikan golongan pegawai. Sistem pendukung keputusan adalah termasuk salah satu jenis sistem yang bertujuan untuk membantu dalam pengambilan keputusan dari data dan kriteria yang dimiliki oleh pengambil keputusan. Dalam penerapan sistem pendukung keputusan diperlukan sebuah metode agar tujuan yang telah disusun dapat tercapai dengan baik

Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Profile Matching* yang akan bekerja untuk merekomendasikan dan mempertimbangkan para pegawai dalam proses kenaikan golongan. Penerapan metode *Profile Matching* telah dilakukan dalam penelitian dengan judul “Aplikasi Pendukung keputusan penentuan Promosi Jabatan dan Perencanaan Karir Menggunakan Metode Profil Matching (Studi Kasus di PT Petrokimia Gresik)”. Metode *Profile Matching* merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengamsumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yaitu golongan yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti adalah pegawai yang akan diberikan kenaikan golongan pengembangan model bertujuan memecahkan permasalahan dengan sistem komputasi dengan cara memasukkan kriteria tertentu sebagai dasar penilaian.

Pembuatan sistem pendukung keputusan untuk menentukan kenaikan golongan pegawai PT. Konsulta Semen Gresik dengan menerapkan metode *Profile Matching* diharapkan bisa menjadi lebih obyektif dan tidak menimbulkan kecemburuan sosial diantara para pegawai lain. Sistem kompetensi dengan melakukan analisis terhadap pegawai yang menurut perhitungan cocok dengan suatu kriteria jabatan serta pencapaian prestasi dan potensi dapat terlihat apakah kompetensinya telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang akan dijabat, istilah ini bisa juga disebut

dengan analisis *gap* kompetensi (*profile matching*) dimana dapat menjadi salah satu pemecahan masalah bagi aset sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana merekomendasikan pegawai PT Konsulta Semen Gresik yang akan dipromosikan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

1.3. Tujuan

Tujuan dari tugas akhir ini adalah untuk membantu kepala bagian dalam menentukan pegawai PT Konsulta Semen Gresik yang akan dipromosikan golongannya berdasarkan kriteria yang ada dan membantu mempersingkat waktu proses penilaian.

1.4. Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah dan memfokuskan permasalahan tentang :

1. Sistem ini hanya mengolah hasil masukan data berupa nilai yang didapat dari pimpinan pegawai / Kepala Bagian (diasumsikan nilai yang didapat adalah nilai yang *valid*).
2. Sistem penilaian kinerja pegawai merupakan kebijakan dari perusahaan.
3. Kriteria yang digunakan dalam sistem ini meliputi variabel Kemampuan, Sikap Kerja, dan Kepribadian, yang nantinya akan dirinci antara *core factor* dan *secondary factor* dari masing-masing variabel.
4. Skala penilaian 1 sampai 5 dengan menggunakan kategori ; 1 = Kurang Sekali, 2 = Kurang, 3 = Cukup, 4 = Cukup Baik, 5 = Baik.

5. Sistem ini nantinya hanya akan diterapkan pada jaringan intranet perusahaan, dibagian jajaran Sumber Daya Manusia.

1.5. Metode Dan Rancangan Penelitian

Tahapan-tahapan yang akan dilakukan pada pelaksanaan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur

Tahap ini dimulai dengan melakukan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan-bahan referensi baik dari buku, artikel, paper, jurnal, makalah, maupun situs internet mengenai sistem pendukung keputusan serta pemrograman untuk pembuatan aplikasinya, dan beberapa referensi lainnya untuk menunjang pencapaian tujuan tugas akhir.

2. Perancangan dan Pembangunan Perangkat Lunak

Pada tahap ini merupakan proses perancangan sistem yaitu mulai dari proses *input* data pegawai sampai dengan memperoleh hasil penyelesaian masalah.

3. Implementasi dan Pengujian Program

Pada tahap ini sistem yang telah dirancang kemudian diimplementasikan kedalam bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL serta dilakukan pengujian program dan mencari kekurangan pada yang ada, hingga sistem dapat berjalan seperti yang diharapkan.

4. Penulisan Laporan

Pada tahap ini dilakukan dokumentasi hasil analisis dan implementasi dari program yang telah dibuat.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metodologi, batasan masalah dan sistematika penulisan buku tugas akhir ini.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori – teori yang menunjang dan berkaitan dengan tugas akhir.

BAB III :ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas tahap analisis sistem dan memuat dokumentasi perancangan sistem.

BAB IV :IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini membahas langkah-langkah implementasi sistem yang telah dibuat, serta berisi dokumentasi hasil pengujian terhadap sistem.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.